Image not found or type unknown

La nouvelle procédure devant le Conseil de Prud'hommes.

publié le **27/05/2016**, vu **8511 fois**, Auteur : Michèle BAUER,Avocat Bordeaux

La loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, loi dite « Macron » s'est intéressée à la procédure devant le Conseil de Prud'hommes. Les modifications qui ont été introduites sont peu nombreuses. Un décret a été annoncé pour la fin de l'année 2015, il a fait l'objet de négociations avec les partenaires sociaux et vient d'être publié au Journal Officiel (le 25 Mai 2016)- Décret n°2016-660 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail. Ce décret est important, il introduit une nouvelle procédure prud'homale.

La loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, loi dite « Macron » s'est intéressée à la procédure devant le Conseil de Prud'hommes. Les modifications qui ont été introduites sont peu nombreuses.

Un décret a été annoncé pour la fin de l'année 2015, il a fait l'objet de négociations avec les partenaires sociaux et vient d'être publié au Journal Officiel (le 25 Mai 2016)- Décret n°2016-660 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail. Ce décret est important, il introduit une nouvelle procédure prud'homale.

Alors que la procédure est orale, ce décret la rend beaucoup plus écrite et moins simple.

Saisir le Conseil de Prud'hommes ne se fera plus par simple formulaire, une procédure devra être respectée. Les salariés devront prendre conseil avant d'agir.

Quelle est la nouvelle procédure devant le Conseil de Prud'hommes ?

Quels sont les modifications législatives ?

Quelles sont les modifications décrétales ?

Quand cette nouvelle procédure est en vigueur ?

Ce billet pour vous éclairer.

I- LES MODIFICATIONS DE LA PROCÉDURE DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES ISSUES DE LA LOI POUR LA CROISSANCE, L'ACTIVITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES ÉCONOMIQUES (LOI MACRON).

Cette Loi a introduit de petites modifications :

A- les modifications relatives aux compétences

du Bureau de conciliation désormais dénommé bureau de conciliation et d'orientation.

- **l'article L1454-1 du Code du travail** : la possibilité pour le bureau de conciliation et d'orientation (qui a été rebaptisé, auparavant il se nommait « bureau de conciliation ») d'entendre les parties séparément et dans la confidentialité (un peu comme pour les divorces…)

- **article L1454-1-1 du Code du travail**: en cas d'échec de la conciliation, le bureau de conciliation et d'orientation a la possibilité si le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, de renvoyer les parties avec leur accord devant le bureau de jugement (composition restreinte: un conseiller employeur et un conseiller salarié).

La composition restreinte devra statuer dans le délai de 3 mois.

Cette disposition ne s'appliquant que si les parties sont d'accord, il est à douter que l'employeur souhaite que le dossier soit traité rapidement pour un licenciement notamment, peut-être que pour une résiliation judiciaire quand le salarié est toujours en poste, les parties seront d'accord pour que le dossier soit examiné vite.

Se pose une autre difficulté: la composition restreinte qui statue certes plus rapidement mais à deux et non à quatre, la collégialité n'est pas la même. Cet article prévoit aussi que les parties pourront être renvoyées à leur demande devant le juge départiteur.

Encore une fois, il faut que les parties soient d'accord. Il n'est pas certain qu'elles s'accordent sur la saisine après la conciliation du juge départiteur sans passer par le Conseil de Prud'hommes. L'intérêt de cette disposition est plutôt limité ceci d'autant plus qu'aucun délai n'est mentionné : si les parties décident de renvoyer leur affaire devant le juge départiteur, quand est-ce qu'elle pourront débattre de leur dossier, quel sera le délai entre la décision de renvoyer devant ce juge et l'audience de plaidoirie. Si les délais sont ceux d'aujourd'hui (deux ans en moyenne à Bordeaux), cette disposition ne fera qu'allonger le traitement des dossiers.

- **article L1454-1-2 du Code du travail**: le bureau de conciliation et d'orientation assure la mise en état.

Cette mise en état existait déjà à Bordeaux et dans d'autres Conseils de Prud'hommes. Elle permet aux conseillers de fixer des « sortes » d'injonction de conclure aux parties et des dates pour vérifier si le dossier et en état d'être plaidé.

Il permettrait d'être plus sûrs qu'à la date de plaidoirie le dossier sera effectivement plaidé et pas reporté.

Ces mises en état fonctionnent bien lorsque toutes les parties « jouent » le jeu. Si le défendeur ne conclu pas, le demandeur sera contraint de solliciter une date pour plaider. Il arrive souvent que cette demande entraîne l'envoi de conclusions, très souvent la veille de l'audience, ce qui oblige le demandeur à demander un report pour répliquer… La loi n'est pas allée jusqu'au bout en calquant sur le code de procédure civile.

Aucune ordonnance de clôture ne peut être fixée par les conseillers chargés de la mise en état. Cette ordonnance de clôture aurait permis d'éviter les conclusions de dernières heures ou de dernières minutes.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

- **article L1454-1-3 du Code du travail** : Si une partie ne comparaît pas, personnellement ou représentée lors de la conciliation sauf motif légitime, le bureau de conciliation et d'orientation pourra juger l'affaire en bureau restreint.

Il conviendra toutefois que la partie comparante ait contradictoirement communiqué ses pièces et ses moyens à la partie défaillante. Quel sera le motif légitime accepté par le Conseil de Prud'hommes ? La pratique nous le dira…

B- les modifications relatives au juge départiteur.

- **article L 1454-2 du Code du travail**: le juge départiteur ne sera plus un juge du tribunal d'instance mais un juge du Tribunal de Grande Instance désigné par le Président du Tribunal de grande Instance.

A noter que les dossiers en cours et audiencés seront examinés par le juge départiteur du tribunal d'instance.

II. LES MODIFICATIONS DE LA PROCÉDURE DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES ISSUES DU DÉCRET DU 20 MAI 2016 PUBLIÉ LE 25 MAI 2016 AU JO, DÉCRET RELATIF À LA JUSTICE PRUD'HOMALE ET AU TRAITEMENT JUDICIAIRE DU CONTENTIEUX DU TRAVAIL.

A- Une procédure de plus en plus écrite.

1- la saisine du Conseil de Prud'hommes.

Saisir le Conseil de Prud'hommes ne se fera plus par simple dépôt d'un formulaire type, la saisine est calquée sur le Code de procédure civile.

En effet:

- la saisine est faite par requête remise ou adressée au greffe du Conseil de Prud'hommes (article R 1452-2 du Code du travail)
- **A peine de nullité** la requête comporte les mentions prescrites à l'article 58 du code de procédure civile

> *La requête ou la déclaration est l'acte par lequel le demandeur saisit la juridiction sans que son adversaire en ait été préalablement informé.*
>
> *Elle contient à peine de nullité :*
>
> *1° Pour les personnes physiques : l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ;*
>
> *Pour les personnes morales : l'indication de leur forme, leur dénomination, leur siège social et de l'organe qui les représente légalement ;*
>
> *2° L'indication des nom, prénoms et domicile de la personne contre laquelle la demande est formée, ou, s'il s'agit d'une personne morale, de sa dénomination et de*

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

son siège social ;

3° L'objet de la demande.

Sauf justification d'un motif légitime tenant à l'urgence ou à la matière considérée, en particulier lorsqu'elle intéresse l'ordre public, la requête ou la déclaration qui saisit la juridiction de première instance précise également les diligences entreprises en vue de parvenir à une résolution amiable du litige.

Elle est datée et signée

- Elle contient un exposé sommaire des motifs de la demande et mentionne chacun des chefs de celle-ci.
- Elle est accompagnée des pièces que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions. Ces pièces sont énumérées sur un bordereau qui lui est annexé.
- La requête et le bordereau sont établis en autant d'exemplaires qu'il existe de défendeurs, outre un exemplaire destiné à la juridiction.
- le greffe communiquera au demandeur la date d'audience et la requête avec le Bordereau de pièces.
- le demandeur est incité à communiquer ses pièces au défendeur avant la date de conciliation car si le défendeur ne comparait pas une décision pourra être rendue en son absence à la condition qu'il ait eu connaissance des pièces et de moyens. Confrères, il faudra donc conclure et communiquer nos pièces et conclusions avant l'audience de conciliation.

A NOTER QUE L'ARTICLE R 1452-1 DU CODE DU TRAVAIL DISPOSE QUE LA DEMANDE EST FORMÉE SOIT PAR REQUÊTE, *SOIT PAR PRÉSENTATION VOLONTAIRE DES PARTIES DEVANT LE BUREAU DE CONCILIATION ET D'ORIENTATION.*

On peut rester assez perplexe sur ce mode de saisine, cela risque d'être un « joyeux bordel » si les salariés qui souhaitent saisir seul le conseil de prud'hommes sans passer par la rédaction d'une requête, se présentent au bureau de conciliation et d'orientation.

De plus, comment dans la pratique le salarié saura quels jours ont lieu les audiences de conciliation ?

Il faut qu'il se présente à la bonne audience de conciliation, la bonne section car il y a des sections compétentes pour les cadres, les salariés travaillant dans le commerce, le Bâtiment…

En outre, le texte mentionne que les parties peuvent se présenter volontairement, le salarié doit donc venir avec » son employeur sous le bras », on imagine bien que cela risque d'être compliqué, quand le salarié est en conflit avec l'employeur il n'arrivera pas bras dessus, bras dessous devant le Conseil de Prud'hommes, en plus pour solliciter une condamnation de son employeur !

Il est à craindre qu'effectivement la saisine par présentation volontaire des parties au bureau de conciliation et d'orientation ne puisse pas avoir lieu.

Les salariés devront saisir le conseil de prud'hommes par requête en omettant aucune des mentions légales sous peine de nullité.

Lors de l'examen du projet de loi, les syndicats souhaitaient que la sanction de la nullité soit retirée, ils n'ont pas été entendus.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

Cette disposition restreint la simplicité de l'accès au Conseil de Prud'hommes, les salariés devront se faire conseiller et assister par un avocat ou un défenseur syndical qui rédigera la requête et veillera à sa régularité.

Il sera risqué pour eux de rédiger seuls la requête à défaut de pouvoir inviter leur employeur à les accompagner devant le bureau de conciliation et d'orientation.

2-les contraintes liées aux conclusions écrites ou rédigées par les avocats.

L'article R 1453-5 dispose que lorsque les parties comparantes formulent leurs prétentions par écrit et sont assistées et représentées par un avocat, elles sont tenues, dans leurs conclusions, de formuler expressément les prétentions ainsi que les moyens en fait et en droit sur lesquels chacune de ces prétentions est fondée avec indication pour chaque prétention des pièces invoquées. Un bordereau énumérant les pièces justifiant ces prétentions est annexé aux conclusions. Les prétentions sont récapitulées sous forme de dispositif. Le bureau de jugement ou la formation de référé ne statue que sur les prétentions énoncées au dispositif. Les parties doivent reprendre dans leurs dernières conclusions les prétentions et moyens présentés ou invoqués dans leurs conclusions antérieures. A défaut, elles sont réputées les avoir abandonnés et il n'est statué que sur les dernières conclusions communiquées.

Cet article transforme la procédure orale en une véritable procédure écrite. Pour les avocats, cela ne change pas leur pratique qui était déjà de viser les pièces dans les conclusions à chaque fois qu'il en était question. Le récapitulatif des prétentions dans le dispositif est de coutume chez nous.

Cet article est encore un frein pour le salarié qui souhaiterait se défendre seul devant le Conseil de Prud'hommes. Il est à relever qu'aucune sanction n'est prévue si les pièces ne sont pas visées dans les écritures ou en cas d'absence de dispositif.

Une sanction toutefois: si les dernières conclusions communiquées ne comprennent pas certains moyens et ne sont finalement pas des conclusions récapitulatives, le Conseil de prud'hommes considérera que les moyens ou prétentions invoqués dans des conclusions antérieures et non repris ont été abandonnés et statuera sur les dernières conclusions communiquées.

B- le nouveau bureau de conciliation et d'orientation et ses pouvoirs.

1- Un bureau compétent pour statuer sur la compétence des sections.

L'article R 1423-7 du Code du travail dispose désormais:

En cas de difficulté de répartition d'une affaire ou de contestation sur la connaissance d'une affaire par une section, le dossier est transmis au président du conseil de prud'hommes, qui, après avis du vice-président, renvoie l'affaire à la section qu'il désigne par ordonnance.
Cette ordonnance constitue une mesure d'administration judiciaire non susceptible de recours.

Les contestations sont formées devant le bureau de conciliation et d'orientation ou, dans les cas où l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, avant toute défense au fond.

Avant le décret, lorsqu'il s'agissait de soulever une contestation relative à la compétence d'une section (par exemple le dossier a été distribué à la section commerce alors qu'elle aurait dû être distribué à la section encadrement), cette contestation pouvait être soulevée à tout moment de la

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

procédure et donc pouvait retarder la procédure.

Soulever l'incompétence d'une section pouvait être une stratégie dilatoire.

Le décret a ajouté une disposition qui permettra d'empêcher ces comportements dilatoires puisque cette contestation devra désormais être soulevée devant le bureau de conciliation et d'orientation AVANT toute défense au fond.

2- Un bureau chargé de la mise en état

- L'article R1454-1 du code du travail dispose qu'en cas d'échec de la conciliation, le bureau de conciliation et d'orientation assure la mise en état de l'affaire jusqu'à la date qu'il fixe pour l'audience de jugement.

A Bordeaux, cette mise en état existe déjà (depuis de nombreuses années) devant toutes les sections sauf la section industrie qui devra donc en organiser une.

Des délais seront fixés pour communiquer les prétentions, moyens et pièces (après avis des parties, les parties pourront donc demander de délais plus longs si l'affaire le nécessite).

Le bureau de conciliation et d'orientation peut inviter les parties à fournir des explications sur le litige ou les mettre en demeure de produire dans le délai qu'il détermine tous les documents ou justifications propres à éclairer le conseil de prud'hommes.

Le bureau de conciliation et d'orientation peut sanctionner: l'article L1454-2 du code du travail dispose qu'à défaut pour les parties de respecter les modalités de communication fixées, le bureau de conciliation et d'orientation peut radier l'affaire ou la renvoyer à la première date utile devant le bureau de jugement.

La radiation est une sanction qui peut être pénalisante pour le demandeur si c'est le défendeur qui n'a pas été diligent et n'a pas respecté les modalités de communication fixées. Si le dossier est radié, il sort des affaires du rôle, le demandeur devra remettre au rôle et cela retardera inévitablement la procédure et ne sanctionnera finalement pas le fautif.

A noter que l'article R1414-19 du Code du travail dispose notamment que le bureau de jugement peut écarter des débats les prétentions, moyens et pièces communiquées sans motif légitime après la date fixée pour les échanges et dont la tardiveté porte atteinte aux droits de la défense. Aussi, si l'affaire n'a pas été radiée par le bureau de conciliation et d'orientation et si le défendeur conclu tardivement, il est possible de solliciter le rejet de ses pièces et conclusions devant le bureau de jugement.

L'article R1454-2 du code du travail dispose aussi qu'en cas de non-production des documents ou justifications demandés, il peut renvoyer l'affaire à la première date utile devant le bureau de jugement. Ce bureau tire toute conséquence de l'abstention de la partie ou de son refus.

En bref, si certaines pièces jugées utiles pour comprendre le litige ne sont pas produites, le Conseil de Prud'hommes pourra légitimement penser que la partie qui ne produit pas cette pièce ou ces pièces cherche à lui cacher des éléments utiles pour le dossier, en tirer toute conséquence signifie condamner la partie défaillante ou la débouter de ses demandes.

On peut s'interroger: est-ce qu'en pratique le Conseil de Prud'hommes utilisera cet article et demandera la communication de certaines pièces du dossier ? Est-ce ce que le bureau de conciliation et d'orientation fera un vrai travail d'instruction de l'affaire ? Pour ma part, j'en doute. Je ne suis pas certaine que les conseillers liront les conclusions de part et d'autre avant de fixer la

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

date de plaidoirie mais peut-être que je me trompe. En effet, il se pose la question de la rétribution des conseillers prud'hommes pour le travail effectué lors des mises en état. Comment seront-ils indemnisés pour ces audiences complémentaires et ce travail d'instruction ?

- le bureau de conciliation et d'orientation peut désigner un ou deux conseillers rapporteurs pour procéder à la mise en état de l'affaire. Lorsque deux conseillers sont désignés, l'un est salarié, l'autre est employeur (article R 1454-3 et article R 1454-4 du code du travail).

3- le bureau de conciliation: bureau de jugement.

- le bureau de conciliation et d'orientation peut statuer sur le fond du dossier si le défendeur ne comparaît pas conformément à l'article L1454-1-3, il est précisé à l'article R1454-13 que le bureau de conciliation et d'orientation ne peut renvoyer à une audience ultérieure du bureau de jugement que pour s'assurer de la communication des moyens et des pièces au défendeur. Cette disposition va dans le sens de la célérité à la condition que le demandeur ait bien communiqué tous ses moyens et pièces au défendeur.
- l'article R 1454-4 du code du travail donne la possibilité au bureau de conciliation et d'orientation de prendre une décision provisoire palliant l'absence de délivrance par l'employeur de l'attestation Pôle emploi.

4- le bureau de conciliation et d'orientation participe à la résolution amiable des différends.

Ce sont les dispositions de l'article R 1471-1 et suivant qui sont relatives à la résolution amiable des différends, très en vogue, c'est la justice du XXI ème siècle ou la dé-judiciarisation qui peut être louable si ce n'est pas pour gérer la pénurie des moyens de la justice.

- le bureau de conciliation et d'orientation homologue l'accord issu d'un mode de résolution amiable des litiges.
- il peut désigner un médiateur après avoir recueilli l'accord des parties, afin de les entendre et de confronter leur point de vue pour permettre de trouver une solution au litige qui les oppose. Rappelons que le médiateur sera payant. Aussi cette médiation ne pourra pas être choisie par tous les salariés, notamment les plus précaires ne pourront pas avoir accès à ce règlement amiable des litiges. Est-ce que la médiation peut être prise en charge par l'aide juridictionnelle ? Très certainement mais très certainement aussi que la rétribution de l'avocat qui assistera son client en médiation sera extrêmement modique pour ne pas dire ridicule ce qui ne l'incitera pas à orienter son client vers « cette procédure ».
- il peut enjoindre les parties de rencontrer un médiateur qui les informe sur l'objet et le déroulement de la mesure. L'accord est homologué selon le cas par le bureau de conciliation et d'orientation ou le bureau de jugement

C- Un nouveau représentant des parties: le défenseur syndical.

L'article R1453-2 du code du travail introduit le défenseur syndical parmi les personnes habilitées à assister ou représenter les parties.

Avant le décret les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs ou de salariés pouvaient assister ou représenter l'une des parties.

Ces délégués sont nommés défenseurs syndicaux car ils ont un statut particulier développé dans la loi.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

La liste des défenseurs syndicaux sera établie par l'autorité administrative sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel, national et multi professionnel ou dans au moins une branche, dans des conditions qui restent à définir.

Dans les établissements d'au moins 11 salariés, le défenseur syndical dispose du temps nécessaire pour exercer ses fonctions, dans la limite de 10 heures par mois. Ses absences sont rémunérées par son employeur sans aucune diminution du salaire ou des avantages liés à un travail effectif (congés payés notamment). L'État rembourse à l'employeur les salaires maintenus ainsi que les avantages et les charges sociales correspondants.

Le défenseur syndical bénéficie d'autorisations d'absence supplémentaires afin de suivre une formation, dans la limite de 2 semaines et par période de 4 ans à la suite de la publication de la liste des défenseurs syndicaux sur laquelle il est inscrit.

Ce statut de défenseur syndical a été crée aussi pour permettre aux employeurs et salariés d'être défendus par un syndicat devant la Cour d'appel. En effet, le décret institue la représentation obligatoire en appel et la possibilité pour le défenseur syndical de représenter et d'assister un appelant ou un intimé.

A noter que dans ce chapitre représentation des parties, la comparution personnelle des parties disparaît. L'article R 1453-1 est ainsi rédigé:

Les parties se défendent elles-mêmes.

Elles ont la faculté de se faire assister ou représenter.

Avant le décret:

Les parties comparaissent en personne, sauf à se faire représenter en cas de motif légitime. Elles peuvent se faire assister.

D- Un nouveau Référé: le référé en la forme.

Il est créée un référé en la forme à l'article R 1455-12 du code du travail. Le Conseil de prud'hommes statue en la forme des référés à une audience tenue à cet effet aux jours et heures habituels des référés. Il est fait application de l'article 486 et 490 du Code de procédure civile.

Cette procédure permet dans des cas d'urgence que l'affaire soit examinée rapidement par le Conseil de Prud'hommes et que des mesures définitives et non provisoires soient prises.

A noter toutefois que le conseil de prud'hommes peut s'il est saisi à tort en la forme des référés renvoyer au bureau de jugement dans les conditions de l'article R 1455-8 du code du travail

E- Les nouvelles obligations de l'employeur dans les litiges en matière de licenciement pour motif économique.

L'article R1456-1 du code du travail dispose qu'en cas de recours portant sur un licenciement pour motif économique, et dans un délai de huit jours à compter de la date à laquelle il reçoit la convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation, l'employeur dépose ou adresse au greffe par lettre recommandée avec avis de réception les éléments mentionnés à l'article L1235-9

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

du code du travail (tous les éléments fournis aux représentants du personnel ou à défaut à l'autorité administrative).

Il est dommage que le décret n'ait pas prévu que dans l'hypothèse d'un licenciement pour faute grave, la charge de la preuve reposant sur l'employeur, ce dernier fournisse avant l'audience de conciliation et d'orientation tous les éléments de preuve de cette faute grave. Cela aurait évité une audience de mise en état inutile pour laquelle des conclusions types sont déposées avec un bref rappel des faits et un rappel de la règle.

III. L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE CETTE NOUVELLE PROCÉDURE.

Le Titre IV du décret est relatif aux dispositions diverses et finales.

Il est précisé:

- l'article 2 (article R1423-7 du code du travail sur la compétence du bureau de conciliation et d'orientation et plus particulièrement sur les contestations relatives à la compétence des sections), l'article 17 (article R 1454-20 du code du travail: non comparution du défendeur et possibilité de statuer sur le fond pour le bureau de jugement) et article 18(article R 1454-21 du code du travail: non comparution du demandeur à l'audience de jugement et caducité) **s'appliquent aux instances introduites à compter de la publication du décret, soit à compter du 25 mai 2016.**

- **l'article 8 (saisine du Conseil de Prud'hommes, mode de saisine par requête), article 12 (dispositions relatives aux conclusions et à leur standardisation article R 1453-5 du Code du travail) et 23 (disposition sur les productions de pièces dans l'hypothèse d'un licenciement pour motif économique article R 1456-1 du Code du travail) sont applicables aux instances introduites devant les Conseils de Prud'hommes à compter du 1er août 2016.**

Si vous souhaitez saisir le Conseil de Prud'hommes, jusqu'au 1er août, vous pourrez le faire par simple formulaire, à partir du 1er août 2016, il faudra effectuer cette saisine par requête avec toutes les mentions légales. De même qu'à partir du 1er août 2016, il conviendra de conclure de manière standardisée, en visant les pièces dans les conclusions, en veillant à votre dispositif… (beaucoup d'avocats le faisaient déjà, ce n'est pas une révolution !).

Une question restait en suspens: l'unicité d'instance a-t-elle été supprimée ?

L'unicité d'instance exigeait que le salarié saisisse le Conseil de Prud'hommes de toutes ses demandes issus du contrat de travail en une seule et même instance. Il ne pouvait pas saisir le conseil de prud'hommes pour contester la rupture de son contrat de travail, obtenir une décision et ressaisir le conseil de prud'hommes pour réclamer des heures supplémentaires qu'il aurait effectuées dans le cadre de ce même contrat. Le demandeur se devait de concentrer ses demandes.

Lors du projet du décret il était question de supprimer cette unicité d'instance et cette spécificité de la procédure devant le Conseil de Prud'hommes.

Légifrance dans son introduction au décret indique: *De même, par application du droit commun du procès, les règles spécifiques de l'unicité et de la péremption d'instance sont supprimées.*

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

L’ unicité d’instance, spécificité devant le Conseil de Prud’hommes n’existe plus, l’article R 1452-6 a été abrogé ! On ne peut pas dire que cela va aider au dés-engorgement des juridictions prud’homales ni au raccourcissement des délais, en effet plusieurs instances pourront être engagées avec des demandes différentes issues du même contrat… Donc, plusieurs affaires devant la même juridiction qu’il faudra joindre….

Conclusion: La nouvelle procédure devant le Conseil de Prud’hommes est beaucoup plus complexe pour le salarié qui souhaiterait se défendre seul. Elle a été mise en place pour rendre la procédure plus rapide et pour raccourcir les délais.

Je crains que les délais ne soient malheureusement pas raccourcis, prenons un exemple:

- un salarié saisi le conseil de prud’hommes par l’intermédiaire de son avocat
- il comparait devant le bureau de conciliation et d’orientation devant la mauvaise section, l’avocat de l’employeur soulève cette difficulté
- il revient alors devant le bureau de conciliation et d’orientation devant la bonne section après avoir perdu quelques mois le temps que le Président statue
- le bureau de conciliation et d’orientation enjoint les parties de rencontrer un médiateur pour s’informer sur la médiation
- le salarié et l’employeur s’informent mais ne souhaitent pas une médiation
- l’affaire revient devant le bureau de conciliation et d’orientation, le parties ne concilient pas
- un calendrier est fixé à l’audience avec des délais de communication de pièces et conclusions
- le défendeur, l’employeur ne respecte pas le délai
- le dossier est radié par le bureau de conciliation et d’orientation
- l’affaire est remise au rôle
- une nouvelle date de mise en état est fixée
- le calendrier n’est pas respecté par le défendeur
- l’affaire est cette fois renvoyée devant le bureau de jugement à une date plus lointaine pour permettre au défendeur de conclure et au demandeur de répliquer
- l’affaire est enfin plaidée un an et demi après la saisine

On ne peut pas dire que les délais sont raccourcis bien au contraire.

En revanche, toutes ces embûches peuvent décourager et faire abandonner la procédure.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés